



**” Compte-rendu de F. Piotet, La CGT et la
recomposition syndicale, Paris, PUF, coll. ” Le lien
social ”, 2009 ”**

Vincent Chabault

► To cite this version:

Vincent Chabault. ” Compte-rendu de F. Piotet, La CGT et la recomposition syndicale, Paris, PUF, coll. ” Le lien social ”, 2009 ”. Idées, la revue des sciences économiques et sociales, 2010, 161, p. 77. hal-00653115

HAL Id: hal-00653115

<https://hal.science/hal-00653115>

Submitted on 17 Dec 2011

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

« Compte-rendu de F. Piotet, *La CGT et la recomposition syndicale*, Paris, PUF, coll. « Le lien social », 2009 », *IDÉES. La revue des sciences économiques et sociales*, n°161, septembre 2010, p. 77.

Françoise PIOTET (sous la direction), *La CGT et la recomposition syndicale*, Presses Universitaires de France, coll. « Le lien social », 2009, 336 p., 27 euros.

Le congrès de la CGT de 2009 et celui de la CFDT l'année suivante ont rappelé que le défi majeur du syndicalisme salarié français était le renouvellement de ses générations militantes. Publié à la fin de l'année 2009, l'ouvrage dirigé par Françoise Piotet contribue à l'analyse du syndicalisme contemporain cherchant à mettre en œuvre de nouvelles stratégies de syndicalisation lui garantissant sa pérennité. Rendant compte d'une enquête collective réalisée dès 2003 au sein de plusieurs structures de la CGT, cet ouvrage s'inscrit dans un contexte particulier. Le syndicalisme n'a jamais connu un aussi faible taux de syndicalisation (8.2 % en 2004). Conscientes de cette tendance lourde et des risques quant à leur avenir, les confédérations ont entrepris des réformes et des actions visant à développer la syndicalisation. En prenant le cas de la CGT, qui a perdu 63 % de ses adhérents entre 1981 et 1992 (711 000 adhérents aujourd'hui) et qui regroupe plutôt des salariés stables du secteur public, l'objectif des chercheurs est alors de scruter, au sein de diverses sections, les pratiques syndicales et la façon dont se développent les stratégies de syndicalisation visant à atteindre le million d'adhérents. Cet objectif, fixé en 2003, ne sera pas atteint à la veille du congrès de 2009.

En croisant une observation ethnographique des pratiques syndicales et une analyse des trajectoires d'engagement, l'enquête de terrain révèle plusieurs enseignements.

L'organisation et sa structure hiérarchique ne sont en rien un instrument de discipline. Les fédérations n'appliquent pas scrupuleusement les normes des autorités et, pour reprendre l'expression de Piotet, une « joyeuse pagaille » semble régner au sein de l'organisation. Il y a autant de « manières d'être » CGT que de syndicats (p. 27) et il n'y a pas une CGT mais « des CGT ». Au-delà de la concurrence entre les organisations existant aussi bien à l'échelon national que local, une série de divisions internes touche également les sections : entre les générations (enquête dans un service de blanchisserie d'un hôpital), entre les catégories professionnelles (banque), entre différentes activités (dans l'aviation, entre un personnel au sol et naviguant).

Face à cette diversité et face aux différents rapports entretenus à la confédération (certains militants voient uniquement la CGT comme le partage d'un même logo), il convient alors de comprendre « ce qui permet à l'ensemble de tenir » et ce qui fait l'unité de la CGT. L'analyse transversale souligne que, paradoxalement, c'est la faiblesse des liens entre les fédérations qui maintient la confédération en l'état. Dans le même temps, toute stratégie globale de syndicalisation ne peut être efficace du fait même de l'éclatement de l'organisation et de la résistance exprimée par certains militants (« on n'est pas des marchands de soupe »).

L'analyse met enfin en évidence deux facteurs rendant difficile tout changement, c'est-à-dire toute augmentation significative du nombre d'adhérents et toute couverture supérieure du secteur privé et des salariés précaires. D'une part, l'enquête souligne les problèmes de fonctionnement internes à chaque section ainsi que les obstacles posés à l'engagement par la flexibilité de l'emploi. D'autre part, la sociologie du corps militant de la CGT reste, selon les auteurs, trop « enkystée » dans le secteur public (p. 311). Or, tous les responsables syndicaux s'accordent à dire que l'avenir du syndicalisme se joue dans la capacité des organisations à s'implanter dans le secteur privé. À la CGT, la supériorité numérique et le pouvoir dans les instances hiérarchiques des agents de la Fonction publique et des entreprises contrôlées en majorité par l'État font qu'il est difficile pour eux de prendre en considération les attentes des salariés du privé.

En combinant une approche locale, regroupant plusieurs monographies, à une analyse plus générale menée sur la stratégie de la direction, l'ouvrage contribue à deux réflexions : celle concernant les freins à l'action collective et généralisée, d'une part ; et, d'autre part, celle centrale traitant de l'avenir du syndicalisme salarié français.

Vincent Chabault,
Université Paris Descartes